

Nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle

TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄ- JA HÄIRINTÄTAPAUKSIIN PUUTTUMISEEN
JA OHJEET KRIISIVIESTINTÄÄN

SUOMEN
KORIPALLOLIITTO

JOHDANTO

Urheiluun, myös koripalloon, kuuluu luonnollisena osana läheisyys ja kontaktit – voittoa juhlietaan yhdessä joukkueen kanssa halaamalla, ylävitokset heitetään alkulämmittelyssä ja valmentajat antavat ohjeita nuorille koskettamalla esimerkiksi korjaamalla heidän peliasentoaan. Valmentajien ja pelaajien välille voi syntyä hyvinkin läheinen suhde, jossa molemmat osapuolet luottavat toisiinsa. Tunteet kuuluvat osaksi urheilua ja niitä on normaalia osoittaa sanallisesti tai koskettamalla.

Sanomiset ja koskettelu muuttuvat kuitenkin seksuaaliseksi häirinnäksi, jos se on ei-toivottua seksuaalista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Häirintä voi olla myös sukupuoleen perustuvaa ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Seksuaalista häirintää voi esiintyä myös koripallon taustoissa työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kesken.

Seksuaalisen häirinnän lisäksi myöskään minkäänlainen muu häirintä, kiusaaminen tai syrjintä ei ole hyväksyttävää koripallon parissa, eikä myöskään Koripalloliiton tai sen jäsenseurojen organisaatioissa. Kaikilla tulee olla oikeus saada osallistua turvalliseen koripallotoimintaan ja olla osa yhteisöä omana itsenään ikään, sukupuoleen, ihonväriin, uskuntoon tai mihinkään muuhun henkilön ominaisuuteen katsomatta.

Liikuntaharrastus tuo parhaimmillaan iloa, onnistumisia ja hyviä ystäviä – ja siihen kaikilla tulee olla oikeus. Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa (LIITU) - tutkimuksen mukaan liikuntaharrastus on kuitenkin koulujen ja internetin jälkeen kolmanneksi yleisin paikka joutua syrjityksi tai kiusatuksi (Laine ym. 2016).

Koripallon parissa mukana olevien aikuisten ja nuorten on oltava erityisen valppaita ja pystyttävä tunnistamaan epäasiallisia toimintatapoja. Tämä dokumentti tarjoaa ohjeet kaikille Koripalloliiton ja sen jäsenseurojen toiminnassa mukana oleville, miten syrjintää ja häirintää voidaan ennaltaehkäistä ja kuinka mahdollisiin tapauksiin voidaan puuttua.

Älä jää asian kanssa yksin, vaan jaa rohkeasti kokemasi tai näkemäsi vääryys.

On tärkeää, että me uskallamme puuttua!

Yhteydenotot Koripalloliittoon:

etoleyksin@basket.fi

0207 928 928

(Palveluhinnat: matkapuhelinliittymästä 0,0828 €/puhelu + 0,17 €/min

kiinteästä liittymästä (ns. lanka) 0,0828 €/puhelu + 0,07 €/min)



SISÄLLYS

1 TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEEN.....	1
1.1 KESKEISET KÄSITTEET	1
1.2 PERUSPERIAATTEET	2
1.3 TOIMINTAMALLIT	6
2 KRIISIViestintä.....	9
2.1 OHJEET KRIISIViestintään	9
2.2 KRIISIViestinnän PROSESSI	10
3 LÄHTEET	11



1 TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEEN

1.1 KESKEISET KÄSITTEET

Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua perustuen siihen, että henkilö kuuluu tiettyyn ryhmään. Syrjintä voi olla joko yksittäinen teko tai tapaus, kuten ulkopuolelle sulkeminen. Se voi olla seuraus myös laajemmasta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Tällöin näennäisesti neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Esimerkiksi työnantaja edellyttää työntekijältä täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ole työn kannalta välttämätöntä.

Häirintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän arvon tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, hyökkäävä tai nöyryyttävä ilmapiiri. Häirintää voi tapahtua myös puhelimen, sähköpostin tai sosiaalisen median kautta. Arkikielessä häirintä mielletään myös yleisesti kiusaamiseksi ja epäasialliseksi kohteluksi.

Esimerkiksi henkilön tai työntekijän loukkaaminen ja epäasiallinen kielenkäyttö häntä kohtaan sosiaalisessa mediassa, kuten WhasAppissa tai Twitterissä.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa henkilön fyysisen tai henkisen koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Se on ei-toivottua seksuaalista verbaalista tai fyysistä käytöstä, joka tapahtuu vastoin toisen osapuolen tahtoa. *Seksuaalista ahdistelua* on rikoslain mukaan esimerkiksi fyysinen koskettelu intiimialueelle, joka vastoin toisen ihmisen tahtoa toteutuessaan on rikos.

Esimerkiksi vartaloon liittyvät seksistiset eleet, huomautukset ja viestit tai fyysinen koskettelu.

Sukupuoleen perustuva häirintä on ei-toivottua käytöstä, joka liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tällainen käytös ei ole luonteeltaan seksististä, mutta loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.

Esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen.



1.2 PERUSPERIAATTEET

1. Ennaltaehkäistään

rohkaisemalla avoimeen ja kunnioittavaan ilmapiiriin sekä luomalla selkeät käytänteet.

2. Et ole yksin

Kerro rohkeasti kokemastasi tai havaitsemastasi häirinnästä tai syrjinnästä.

3. Kaikki tapaukset otetaan vakavasti

eikä pienempiäkään ilmoituksia sivuuteta.

4. Tapauksiin puututaan rohkeasti

ja välittömästi.

5. Tapauksen jokaista osapuolta kuullaan

ja sitä kautta luodaan kokonaiskuva tilanteesta.

6. Ensisijaisesti pyritään sovitteluun

osapuolten kesken.

7. Tapauksessa edetään asianmukaisesti

tilanteesta riippuen ja valitaan sopivat toimenpiteet.



1. ENNALTAEHKÄISY

- Vahvistetaan avointa ja kunnioittavaa ilmapiiriä.
- Luodaan selkeät käytänteet ja toimintaohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseen ja ennaltaehkäisyyn.
- Lisätään tietoisuutta häirinnän ja syrjinnän ennaltaehkäisystä. Kaiken häirinnän ja syrjinnän osalta on nollatoleranssi.
- Tarkastetaan rekrytoitavien henkilöiden taustat. Esimerkiksi vaaditaan kaikilta lasten kanssa toimivilta rikosrekisteriote.
- Koulutetaan ja muistutetaan jatkuvasti valmentajia, urheilijoita ja muita toimijoita yhteisten periaatteiden mukaisesta toiminnasta.



2. ET OLE YKSIIN

- Älä jää yksin kokemuksesi kanssa, vaan jaa se rohkeasti.
- Ole yhteydessä Et ole yksin - palveluun (www.etoyleysin.fi), jos olet kokenut tai havainnut epäasiallista käytöstä urheilun parissa. Sinne voit olla yhteydessä halutessasi nimettömästi ja se on aina luottamuksellinen.
- Kerro esimiehelle/aikuiselle/muulle henkilölle, kuten seuran toiminnanjohtajalle, jos havaitset syrjintää tai häirintää.



3. KAIKKI TAPAUKSET OTETAAN VAKAVASTI

- Kaikkiin ilmoituksiin ja epäilyihin suhtaudutaan vakavasti.
- Pienempiäkään asioita ei sivuuteta.

4. PUUTUTAAN ROHKEASTI

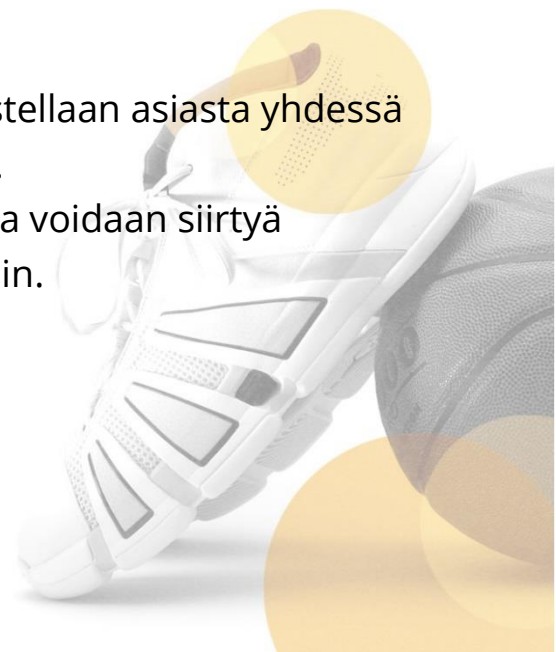
- Jos havaitset syrjintää tai häirintää, jokaisen meistä tulee puuttua siihen.
- Ole yhteydessä vastuussa olevaan henkilöön tai Et ole yksin - palveluun (www.etoyleyksen.fi).
- Tapauksiin puututaan rohkeasti ja välittömästi.
- Jokaisessa tapauksessa huomioidaan käsittelijän puolueettomuus.

5. JOKAISTA OSAPUOLTA KUULLAAN

- Kaikkien osapuolten näkemykset tapauksesta kuullaan luottamuksellisesti ja niiden perusteella luodaan kokonaiskuva tilanteesta.
- Alaikäisten kohdalla kuullaan myös hänen huoltajiaan. Huoltajilta pyydetään lupa lapsen kuulemiseen ja informoidaan lapsen kuulemisen sisällöstä.
- Tarvittaessa tietoa täydennetään myös sivullisten näkemyksillä.
- Kuulemiset kirjataan ylös: ketä on kuultu, milloin ja ketkä ovat olleet paikalla. Huomioon on otettava tietosuojakäytänteet.

6. ENSISIJAISESTI PYRITÄÄN SOVITTELUUN

- Jos on mahdollista, osapuolien kanssa keskustellaan asiasta yhdessä ja pyritään löytämään ratkaisu sovittelemalla.
- Tapauksen vakavuudesta riippuen sovittelusta voidaan siirtyä suoraan muuhun käsittelyyn tai toimenpiteisiin.



7. EDETÄÄN ASIANMUKAISESTI

- Jos keskustelulla ei päästä ratkaisuun tai se ei ole mahdollinen keino, siirrytään toimenpiteissä eteenpäin tilanteesta riippuen ja tehdään päätös jatkotoimenpiteistä.
- Viestitään tarvittaessa asiasta yhteistyössä liiton ja jäsenseuran kanssa.
- Jos on syytä epäillä rikosta, ollaan viipymättä yhteydessä poliisiin. Tällöin asian käsittely siirtyy viranomaisille.
- Jos huoli herää lapsen hyvinvoinnista, ole yhteydessä lastensuojeluun.
- Poistetaan epäilty tarvittaessa jäsenseuran/liiton tehtävistä mahdollisen tutkinnan ajaksi.
- Tarvittaessa hyödynnetään ulkopuolista apua.
- Valmistellaan aiheesta kirjallinen dokumentti ja päätetään, missä dokumentti säilytetään tietoturvallisesti. Dokumentoidaan toimenpiteet, kuulemiset ja tehdyt päätökset.
- Asian julkaisusta päätetään tapauskohtaisesti. Kaikki tapaukset eivät ole julkisia eikä keskeneräisistä käsittelyistä tule avata yksityiskohtia.

→ Tarkemmat toimintamallit ja vastuuhenkilöt tuodaan esiin seuraavissa osioissa.



1.3 TOIMINTAMALLIT

Etenemisohje:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäsenseuroissa ja ottelutapahtumissa
<p>1.Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ilmoita henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa ja pyydä häntä lopettamaan. (katso*) • Mikäli epäasiallinen käytös ei lopu, ilmoita poistuvasi paikalta tai katkaisevasi keskustelu. • Säilytä kirjalliset dokumentit keskusteluista. • Älä kommentoi viesteihin sosiaalisessa mediassa, mutta tallenna epäasialliset viestit/kommentit. • Mikäli asia sovitaan keskenään keskustelemalla tai tilanne paranee, ei ole tarvetta jatkotoimenpiteille. <div style="border: 2px solid orange; border-radius: 20px; padding: 15px; margin: 10px 0;"> <p>*Miten puuttua seksistiseen tai rasistiseen puheeseen?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerro, mitä väärää henkilö on tehnyt. <i>Esim. "Nimitit minua äsken tytöksi."</i> 2. Kyseenalaista toiminta. <i>Esim. "Minusta ei ole oikein, että kutsut minua halveksivasti tytöksi, vaikka aikuisia ihmisiä tässä ollaan."</i> 3. Esitä vaihtoehto toiminnan tilalle. <i>Esim. "Toivoisin, että ketään ei työtellä tuolla tavoin. En halua, että tällaista keskustelukulttuuria ylläpidetään meidän organisaatiossa."</i> (Seuraava 4.askel tarvitaan vain, jos vastapuoli suuttuu tai ei ole vastaanottavainen.) 4. Tunnusta toisen tunne ja osoita ymmärrystä. <i>Esim. "Kuulostaa, että sinusta tässä ei ole mitään väärää ja tämä tuntuu sen takia sinusta turhalta."</i> <p>→ Palaa 2. -kohtaan eli kyseenalaista tilanne. <i>Esim. "Minua tällainen kielenkäyttö kuitenkin loukkaa."</i></p> <p>→ Palaa 3. -kohtaan esittämään vaihtoehto. <i>Esim. "Voisitko jatkossa miettiä enemmän, missä tilanteissa käytät tyttö-sanaa?"</i> (ks. Syrjäjä 2018.)</p> <p>→ Jos tilanne ei ratkea, ilmoita asiasta esimiehellesi.</p> </div>		

Etenemissuhte:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäsenneuroissa ja ottelutapahtumissa
<p>2. Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea keskustelemalla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ota yhteys esimieheen. • Jos kyseessä on esimies, ota yhteys esimiehen esimieheen. • Tilanteen kohdistuessa toimitusjohtajaan ota yhteys liittohallituksen puheenjohtajaan. • Esimiehen vastuulla on selvittää asia välittömästi ja suhtautua siihen vakavasti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ota yhteys työryhmän puheenjohtajaan tai liiton toimitusjohtajaan. • Jos kohteena on puheenjohtaja, ole yhteydessä liiton toimitusjohtajaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erotuomariin liittyvissä tapauksissa ole yhteydessä erotuomariyksikköön tai kurinpitoon. • Toimitsijaan liittyvissä tilanteissa ole yhteydessä ensisijaisesti kyseiseen jäsenneuraan. • Liiton alaisen sarjan valmentajasta ilmoittaminen ensisijaisesti jäsenneuralle, kun kyseessä on harjoitustilanne. Kilpailutilanteessa ilmoitukset liiton kurinpitoyksikköön tai liiton vastuuhenkilöön. • Liiton työntekijän ollessa häirinnän osapuolena, ole yhteydessä liiton toimitusjohtajaan. • Liiton luottamushenkilön ollessa häirinnän tai syrjinnän osapuolena, ole yhteydessä liiton puheenjohtajaan tai toimitusjohtajaan.
<p>3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi</p>	<p>Esimes/Puheenjohtaja/Toimitusjohtaja/Muu erikseen nimetty henkilö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suhtautuu asiaan vakavasti. • Ryhtyy toimeen välittömästi. • Kuulee kaikkien osapuolten näkemyksen. • Estää epäasiallisen käyttäytymisen jatkumisen välittömästi. • Sopii yhteisesti jatkotoimenpiteistä ja seurannasta. • Vastaa asian sisäisen ja ulkoisen tiedotuksen tarpeen arvioinnista. • Edistää ennaltaehkäisyä vastaavien tilanteiden välttämiseksi. 		

Etenemisohje:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäsenseuroissa ja ottelutapahtumissa
<p>4. Mahdolliset toimenpiteet</p>	<p>Jos asian käsittely keskustellen ei johda häirinnän/syrjinnän loppumiseen, esimiehen vastuulla on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tehdä tarvittavat järjestelyt työhön ja/tai työympäristöön • noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja tapauskohtaisesta esim. pitämällä vakavan puhuttelun, antamalla varoituksen tai päättämällä työsuhteen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jos tilanne ei ratkea, käytös jatkuu tai kyseessä on vakava tapaus, tehdään muutoksia luottamusryhmien kokoonpanoon ja tarvittaessa erotetaan henkilö tehtävästä 	<ul style="list-style-type: none"> • Jos kyseessä on ottelutapahtumaan liittyvä tapaus, kurinpitoyksikkö käsittelee tapauksen välittömästi. • Jos kyseessä on harjoitustapahtuma, seura vastaa ensisijaisesti toimenpiteistä ja on tarvittaessa yhteydessä liittoon. • Liiton toimihenkilöön liittyvässä tapauksessa, toimitusjohtaja vastaa käsittelystä. Jos asia koskee toimitusjohtajaa, vastuu on liittohallituksen puheenjohtajalla. • Tarvittaessa liiton kurinpitoyksikkö tai erotuomariyksikkö käsittelee asian, jos asia koskee sen alla olevia säädöksiä.
<p>5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarvittaessa ollaan yhteydessä työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liittohallitus vastaa tarvittaessa asian ratkaisemisesta ja eteenpäin viemisestä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jos tapaus ei ratkea seuran sisällä tai tapaus liittyy liiton toimintaan, ollaan yhteydessä liittoon. • Liiton vastuuhenkilö tukee asian eteenpäin viemisessä ja viestintä hoidetaan yhteistyössä. • Tarvittaessa asia viedään kurinpitoon.
<p>6. Toiminta rikosepäilyssä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jos on syytä epäillä rikosta, tehdään asiasta rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisen käsittelyyn. • Tarkista myös velvollisuus lastensuojeluilmoituksen tekemiseen • Neuvoa voi pyytää suoraan lähipoliisilta, oman kunnan lastensuojelun neuvonnalta tai Rikosuhripäivystyksestä (www.riku.fi) tai Et ole yksin -palvelusta (www.etoyleyksen.fi) • Jos työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena. Vastuu on esimiehellä. • Jos tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaiselta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta. 		

2 KRIISIVIESTINTÄ

2.1 OHJEET KRIISIVIESTINTÄÄN

Kriisiviestintä tulee kyseeseen tapauksissa, joissa asia paisuu kriisiksi, josta tulee viestiä. Kaikki häirintä- ja syrjintätapaukset eivät ole julkaistavissa, joten niiden kohdalla ei toteuteta ulkoista kriisiviestintää. Kriisiviestinnän ohjeet toimivat myös muissa kriisitilanteissa, kuten dopingrikkomuksista tai talousongelmista viestiessä.

Tärkeintä on muistaa, että jokainen kriisi on erilainen ja tarvitaan aina tapauskohtainen arvio, millaisiin toimiin ryhdytään. Nämä ohjeet kriisiviestintään toimivat peruseriaatteina, joita tulee soveltaa kriisitilanteessa.

1. Ennakoi

- Varautumalla ja ennaltaehkäisemällä. Uskalla puuttua epäkohtiin ennen kuin ne paisuvat kriiseiksi.
- Luomalla ytimekkäät kriisitilanteiden toimintaohjeet.
- Nimeämällä etukäteen vastuuhenkilö(t).

2. Reagoi nopeasti ja suunnittele

- Informoi asiaankuuluvia henkilöitä välittömästi.
- Jos on aikaa suunnitella, suunnittele kriisiviestinnän sisältö.
- Viesti tilanteesta riippuen tarvittaessa koko jäsenseuralle tai lajiyhteisölle. Keskeneräisestä käsittelystä ei tule avata yksityiskohtia.

3. Tiedota nopeasti, vilpittömästi ja pyri vuoropuheluun kriisin osapuolien kanssa

- Kaikilla organisaatiossa pitää olla tiedossa, kuka antaa lausuntoja.
- Pidä koko organisaatio ajan tasalla tilanteesta ja kriisiviestinnän etenemisestä.
- Älä anna huhujen ja väärrien tietojen levitä. Kerro viivyttelämättä, että asia on käsittelyssä.
- Tiedota tarvittaessa, milloin lisätietoa annetaan, jos tarvitsette lisää aikaa asian selvittämiseen.
- Ole yhteydessä tarvittaessa lajiliittoon ja viranomaisiin sekä muihin yhteistyötahoihin. – Jos asiasta tehdään rikosilmoitus, asian käsittely ja tiedottaminen siirtyy poliisille.



4. Viesti läpinäkyvästi, reilusti ja avoimesti

- Ei spekulatiota, ei vähättelyä, ei valheita, ei huhuja, ei improvisointia – vaan faktaa ilman tunnelatausta.
- Pahoittele tilannetta. Pyydä tarvittaessa anteeksi.
- Jaa oikeaa ja asiallista tietoa. Yksityiskohtia keskeneräisestä käsittelystä ei avata ennen käsittelyn päättymistä. Muista yksityisyyden suoja.
- Anna lyhyitä ja perusteltuja vastauksia kysymyksiin. - ”En kommentoi” ei ole vastaus kriisiviestinnässä. Sano mieluummin: ”Otamme selvää ja tiedotamme pian lisää.”
- Kerro, mitä on tehty virheen korjaamiseksi. Jos vielä ei ole tehty, kerro miten tullaan toimimaan.
- Kerro, miten kriisi voidaan välttää tulevaisuudessa.

2.2 KRIISIVIESTINNÄN PROSESSI



KUVIO. Mukailten Ellun Kanat. Kriisiviestinnän perusteet. Sara Lindström. 31.1.2019.

3 LÄHTEET

Et ole yksin -palvelu. <https://etoleyksin.fi/>

Ellun Kanat. 31.1.2019. Kriisiviestinnän perusteet. Sara Lindström. Helsinki.

Laine, A., Salasuo M. & Matilainen, P. 2016. Arvot, syrjintä ja kiusaaminen. Teoksessa S. Kokko & A. Mehtälä (toim.) Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. LIITU-tutkimuksen tuloksia 2016. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2016:4, 62.

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämiseksi. 148/2014.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140148>

Lupa välittää, lupa puuttua: Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä urheilussa. Olympiakomitea. <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/06/lupa-valittaa-lupa-puuttua-2017.pdf>

Syrjälä, H. 2018. Miten vaiennetaan rasisti tai naisten halventaja seurueessa? Tee se tyylikkäästi neljän askeleen menetelmällä. Helsingin Sanomat. Viitattu: 30.12.2018.
<https://www.hs.fi/elama/art-2000005948017.html?share=6eb944a4afe0eade3516705a732453f8>

Vaikeneminen ei ole vaihtoehto. SUEK. 2018.
<https://www.suek.fi/documents/10162/250626/Vaikeneminen+ei+ole+vaihtoehto+-Katsaus+häirintää%20ja+kiusaamista+käsittelevään+tutkimustietoon+liikunnan+ja+urheilun+näkökulmasta>

Toimintaohjeet seuroille epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn. Väestöliitto. 2019.

